

Les recommandations de la commission

« mixité professionnelle et langue de bois »



Politique égalité F/H et diversité

- Mettre en place une politique égalité professionnelle F/H distincte de sa politique diversité.
 - Affirmer au plus haut niveau de l'entreprise ou de la structure, un engagement en faveur de l'égalité femme/homme avec si possible des objectifs et des moyens négociés avec les partenaires sociaux.
 - Poursuivre ses actions favorisant la mixité et l'évolution professionnelle des femmes, même en temps de récession (visite de l'entreprise, accès aux stages, immersion professionnelle, parrainage, mentoring).
-

Sensibilisation et formation

- Mettre en place des actions de sensibilisation visant autant les hommes que les femmes.
 - Avoir des groupes mixtes et pas seulement une assemblée de femmes.
 - Aider au leadership, lutter contre l'intériorisation des femmes qui ne vont pas se projeter vers une carrière professionnelle mais davantage vers un épanouissement vie privée / vie professionnelle.
 - Sensibiliser les IRP à l'égalité femmes/hommes pour travailler sur les stéréotypes et sur les outils de suivi (RSC, bilan social).
 - Mettre en place des réseaux féminins par l'entreprise ouverts aux hommes.
 - Sensibiliser aux blagues ou réflexions sexistes
-

Ecole et orientation professionnelle

- Encourager les découvertes de l'entreprise, ses métiers auprès des enseignant-e-s des écoles, des CFA et des élèves eux-mêmes avec si possible pour les élèves, la parité lors de la visite.
 - Pendre en stage découverte de 3ème autant de filles que de garçons en organisant une découverte de plusieurs métiers (fonctions support et techniques).
-

Recrutement et mixité

- Ecrire les descriptifs de poste au féminin et au masculin pour rendre visible les femmes et les hommes plutôt que de laisser H/F (un assistant manager, une technicienne de chauffage, une plombière, un assistant social, une ingénieure...).
- Faire attention dans le descriptif des fiches de poste car un directeur H/F a souvent une assistante !
- Faire apparaître le féminin dans l'ensemble des supports de communication en utilisant « é-e-s » par exemple.
- Si on cherche à favoriser la mixité de ses équipes, mettre une photo adéquate ou les deux sexes.
- Banaliser les intitulés de poste au féminin.
- Demander aux intermédiaires de l'emploi privés comme publics de faire remonter des candidatures des deux sexes.

Ensemble, Innover et Agir pour l'inclusion sociale

Articulation des temps de vie

- Les mesures sur l'articulation des temps de vie doivent prendre en compte les femmes et les hommes de l'entreprise, et ne pas viser uniquement les mères.
 - Aider à changer ou modifier les règles et les modalités de fonctionnement de l'organisation du travail (horaires de réunion, envoi des mails le soir et les week-ends, le présentisme, etc.)
 - La parentalité est toujours vue sous l'angle du couple, mais qu'en est-il des familles monoparentales?
 - Pour les familles monoparentales, attribution d'une demi-part supplémentaire pour faciliter l'accès aux services (crèches, etc.)
-

Attention aux fausses bonnes idées si elles ne sont pas questionnées

- Créer des crèches d'entreprise : qui accompagne et récupère les enfants à la crèche? Est-ce que c'est un mode de garde adapté aux familles qui habitent loin de leur lieu de travail?
 - Créer des conciergeries : qui utilise les services proposés? Sont-ils adaptés à l'ensemble des salarié-e-s de l'entreprise?
 - Mettre en place le télétravail : ne pas isoler les salarié-e-s de l'entreprise. Développer les tiers-lieux inter-entreprises par exemple.
-

Les outils à votre disposition

- La négociation de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en définissant des objectifs sur le recrutement, la formation, la rémunération, l'évolution de carrière et l'équilibre des temps de vie.
- Le rapport de situation comparée, à condition qu'il soit commenté et qu'il fasse l'objet de définition d'objectifs pour les mois et années à venir.
- Postuler au label égalité, remis par l'Afnor après étude d'un dossier, qui permet de se fixer des objectifs et de faire constamment évoluer ses pratiques puisqu'il n'est remis que pour une durée de 3 ans.
- Permettre à ses salarié-e-s de suivre une formation diplômante sur l'égalité femmes-hommes afin de faire avancer les représentations et les inégalités persistantes.
Ex: diplôme inter-universitaire « référent-e égalité femmes-hommes » - UPMC
- S'appuyer sur la collectivité où la structure est implantée pour décliner des actions concrètes sur son territoire : lien avec les établissements scolaires, accès aux services, sûreté, sport, etc.
- Profiter de la période du 8 mars pour créer un événement à destination de l'ensemble des salarié-e-s: quizz, films, témoignages de femmes occupant des postes à responsabilité, etc.
- Exposition « Jouets-vous » créée par l'association Libres terres des femmes en partenariat avec des élèves du collège Méliès (19^{ème} arrondissement) pour sensibiliser aux stéréotypes.